

## PAUTA PARA PROCESO DE RECLUTAMIENTO INTERNO OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES

### 1. ANTECEDENTES GENERALES

Las siguientes bases regularán el llamado a concurso para proveer el cargo de:

<b>Cargo</b>	Técnico Paramédico
<b>Vacantes</b>	4
<b>Grado (E.U.S.)</b>	19°
<b>Jornada laboral</b>	Diurno
<b>Unidad de trabajo</b>	Unidad de Paciente Crítico
<b>Dependencia</b>	Enfermero/a Supervisor/a
<b>Establecimiento</b>	Hospital Biprovincial Quillota-Petorca

### 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPAS	FECHAS
Llamado a Oposición de Antecedentes para provisión de cargo por <b>Reclutamiento Interno</b> . Difusión por página web del Hospital <a href="http://www.hospitalquillotapetorca.cl">www.hospitalquillotapetorca.cl</a>	15 de noviembre de 2023
Recepción de Antecedentes Postulantes	Entre el 15 y el 22 de noviembre de 2023
Evaluación de antecedentes curriculares por parte de la Comisión de Selección	Entre el 23 y el 27 de noviembre de 2023
<b>Evaluación Técnica</b>	29 de noviembre de 2023
Evaluación Psicolaboral	Entre el 30 de noviembre y el 05 de diciembre de 2023
Entrevista por Comisión de Selección	11 de diciembre de 2023
Resolución del proceso	A contar del 18 de diciembre de 2023

El presente cronograma del proceso es referencial, **puede sufrir modificaciones**.

### 3. OBJETIVO DEL CARGO

Proporcionar cuidados de enfermería en forma oportuna, integral, segura y personalizada de acuerdo al plan de atención programado.

### 4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

<b>CONTEXTO DEL CARGO</b>	La persona en el cargo se desempeñará en el Hospital San Martín de Quillota/Biprovincial Quillota-Petorca, perteneciente a la Subdirección de Gestión del Cuidado y desempeñará funciones en la Unidad de Anestesia y Pabellón.
<b>EQUIPO DE TRABAJO</b>	El equipo está conformador por Médico/a Jefe/a y Médicos/as de Turno, Coordinadoras, Enfermero/a Supervisor/a, Enfermeros/as Clínicos/as, Técnicos Paramédicos y Auxiliares de Servicio, además de Administrativo/a de la Unidad.

### 5. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO

- Observar, valorar y describir signos y síntomas de los pacientes que asiste.
- Asistencia en los procedimientos médicos de rutina y de urgencia.
- Asistencia en el traslado de pacientes a pabellón o a exámenes y/o evaluaciones dentro o fuera de la institución.
- Asistencia en los procedimientos de enfermería de rutina o de urgencia.
- Realizar el pedido y mantener stock de sueros y electrolitos en UPC.
- Mantención de orden y limpieza de carro de procedimientos y clínica de Intermedio.
- Revisión y confección de identificación de pacientes en forma diaria.
- Ejecución de procedimientos y técnicas de enfermería inherentes a su función.
- Orientar, organizar y educar a los familiares de los pacientes a su cuidado.
- Ejecución de las indicaciones médicas y de enfermería.
- Realizar las actividades definidas para el cumplimiento de las políticas y/o lineamientos ministeriales e institucionales (Hospital amigo, calidad, IAAS, UGCC, compromisos de gestión según corresponda).
- Ejercer y promover el trabajo en equipo.
- Participar en la integración docente asistencial con alumnos de carreras profesionales e incentivar la investigación en el ámbito de la gestión del cuidado de enfermería.
- Participar en el desarrollo e implementación de nuevas herramientas tecnológicas que faciliten el control de la gestión.
- Promover la comunicación eficaz entre las diferentes dependencias del establecimiento, a fin de potenciar la sinergia de los equipos de trabajo.
- Informar a su supervisora los problemas detectados en el servicio ya sea del equipo humano, recursos físicos y materiales según corresponda.
- Coordinar el trabajo con otros técnicos de unidades de apoyo y usuarios de la red.
- Asumir otras tareas que encomiende el superior jerárquico, inherentes a su función.

- Cubrir turnos asignados por jefatura directa de acuerdo con necesidades del servicio para asegurar la continuidad de la atención.

## 6. REQUISITOS

### 6.1 Requisitos Legales:

Los postulantes **deberán** cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el Art. 12° de la Ley 18.834:

- a) Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia.  
No obstante, en casos de excepción determinados por la autoridad llamada a hacer el nombramiento, podrá designarse en empleos a contrata a extranjeros que posean conocimientos científicos o de carácter especial. Los respectivos decretos o resoluciones de la autoridad deberán ser fundados, especificándose claramente la especialidad que se requiere para el empleo y acompañándose el certificado o título del postulante. En todo caso, en igualdad de condiciones, se preferirá a los chilenos.
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal.

Nota:

En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o, nuestra institución tiene el deber de consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que el Hospital San Martín de Quillota/ Hospital Biprovincial Quillota Petorca proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

## 6.2 Requisitos Específicos:

Los requisitos establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley N° 08 del 30 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud:

Alternativamente:

- i) Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia como Técnico de Nivel Superior no inferior a tres años, en el sector público o privado; o,
- ii) Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente, otorgado por el Ministerio de Educación, y acreditar una experiencia como Técnico de Nivel Medio no inferior a cinco años, en el sector público o privado; o,
- iii) Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud y además, acreditar una experiencia no inferior a cinco años como auxiliar paramédico en el sector público o privado.

## 6.3 Aspectos Técnicos para el desempeño del cargo

- Título Técnico nivel medio/superior en Enfermería o según lo requerido por DFL para el grado y estamento ofrecido.
- Acreditar 3 años de experiencia como Técnico Nivel Superior en el ámbito Clínico según lo indicado por DFL 08, de los cuales al menos 1 año corresponde a experiencia en Unidades de Paciente Crítico en entidades públicas o privadas/ Acreditar experiencia como Técnico Nivel Medio en Enfermería o Auxiliar Paramédico superior a 5 años, de los cuales al menos 2 años corresponde a experiencia en Unidades de Paciente Crítico en entidades públicas o privadas.

## 6.4 Aspectos Deseables para el desempeño del cargo

- Curso básico de Infecciones Intrahospitalarias (IAAS)
- Curso de RCP básico
- Dominio computacional nivel Usuario
- Curso de Calidad
- Curso de Gestión al Usuario
- Cursos pertinentes al área de desempeño

## 6.5 Competencias transversales del Funcionario Público

1. Compromiso con la organización

2. Probidad
3. Orientación a la eficiencia
4. Orientación al usuario

## 6.6 Competencias específicas para el ejercicio del cargo

1. Comunicación Efectiva
2. Planificación y Organización
3. Proactividad e Iniciativa
4. Trabajo en Equipo

## 7. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN

### 7.1 Difusión y Publicación de Pauta de Concurso

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Hospital Biprovincial Quillota Petorca realizará la difusión de la presente Pauta a través de **Reclutamiento Interno**, publicando en la página web del hospital [www.hospitalquillotapetorca.cl](http://www.hospitalquillotapetorca.cl) a partir del **15 de noviembre de 2023**.

### 7.2 Antecedentes

Las personas interesadas deberán presentar los siguientes antecedentes:

- a) Ficha de Postulación (según formato entregado por HSMQ/HBQP)
- b) Curriculum Vitae Ciego actualizado (según formato entregado por HSMQ/HBQP)
- c) Fotocopia de carnet por ambos lados o acto administrativo o Resolución que concede permiso de residencia, en caso de ser persona extranjera.
- d) Fotocopia simple de Título pertinente al cargo
- e) Certificado de Inscripción y Registro en la Superintendencia de Salud
- f) Certificado de Inhabilidades para trabajar con NNA (se obtiene en <https://inhabilidades.srcei.cl/ConstInhab/consultaInhabilidad.do>).
- g) Fotocopia simple de los certificados de actividades de Capacitación y Formación realizados **en los últimos 5 años**, pertinentes al cargo y/o histórico de capacitación.
- h) Certificado que acredite relación de servicio vigente con el Hospital Biprovincial Quillota-Petorca al momento de postular.
- i) Certificado que acredite experiencia Laboral en área pública y/o privada según lo requerido por la presente pauta, en el cual se indique Institución, cargo, funciones, fecha de inicio y término (formato dd/mm/aa), con firma y timbre de jefatura y/o entidad empleadora. Nota: se sumará el tiempo de cada certificado presentado que cumpla con la información requerida.

- Serán **eliminados** del concurso los postulantes que **no** cumplan con entregar **todos los antecedentes** mencionados.
- Los/as postulantes que presenten **alguna discapacidad** que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se comúnmente se administran, deberán informarlo en la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten a este proceso de selección.
- **Los(as) postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan.**

### 7.3 De la entrega de antecedentes

Los interesados deberán entregar los antecedentes de postulación al correo electrónico [reclutamientohbp@redsalud.gob.cl](mailto:reclutamientohbp@redsalud.gob.cl) reuniendo **todos los documentos en un solo archivo PDF**, indicando en el asunto del mensaje el cargo al que postula. Se recibirán antecedentes para este proceso, **desde el 15 al 22 de noviembre de 2023**.

Podrán postular personas que se encuentren en calidad contrata, reemplazo o suplencias, personal a honorario y/o empresas externa que se encuentren realizando trabajo directamente en el establecimiento HSMQ.

Serán consideradas dentro del proceso de selección sólo aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma hasta las 16:00 hrs.

Consultas escribir a: [reclutamientohbp@redsalud.gob.cl](mailto:reclutamientohbp@redsalud.gob.cl)

## 8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

### 8.1 De la Comisión de Selección

Para el desarrollo de este concurso, existirá una Comisión de Selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- Subdirección del cargo. Cuenta con voz y voto.
- Jefatura directa/Referente Técnico. Cuenta con voz y voto.
- Representante de Gestión y Desarrollo de Personas. Cuenta con voz
- Representante gremial. Cuenta con voz y voto.

a) La Comisión de Selección podrá funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes con derecho a voto. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por simple

mayoría y se dejará constancia de ello en un acta. Ante situaciones de empate se establecerá a través de esta pauta el modo en el cual se resolverá, siendo esta decisión de la jefatura directa.

- b) La Comisión será presidida por el cargo de mayor jerarquía que participa; en ausencia del Presidente asumirá esta función el funcionario de mayor jerarquía.
- c) Los miembros de la Comisión podrán encomendar a un reemplazante o representante, idealmente su subrogante formal para ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.
- d) Será facultad de la Comisión en caso de que ésta en su conjunto lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que estime necesarias o entidades que tengan competencia en la materia consultada, la cual tendrá sólo derecho a voz.

## 9. DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS

### a) Metodología de evaluación

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de **etapas sucesivas**, indicándose en cada factor cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas siguientes.

La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas:

1. ETAPA 0: Admisibilidad
2. ETAPA 1: Evaluación Curricular, Experiencia Laboral y Capacitación **(15%)**
3. ETAPA 2: Evaluación Técnica **(20%)**
4. ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo **(30%)**
5. ETAPA 4: Evaluación de Comisión de Selección **(35%)**

La Comisión podrá solicitar referencias laborales de los postulantes para complementar información al informe final.

Las personas preseleccionadas pasarán a la siguiente etapa, información que será entregada vía correo electrónico, el cual contendrá datos sobre la aplicación de la etapa correspondiente; en caso de no confirmar asistencia y/o acusar recibo, se dará por entendido que el/la postulante **desiste del proceso**, culminando su participación.

### b) Descripción de las Etapas

#### ETAPA 0: Admisibilidad

En esta etapa se revisarán todos los antecedentes presentados por cada postulante, lo que determinará si cumple con lo mínimo legal/específico para avanzar a la siguiente etapa. El método de evaluación, en este caso, será la verificación de los documentos presentados en su postulación y si corresponden o no con lo indicado en el punto 7.2 de la presente pauta.

De no presentarse la totalidad de documentos solicitados, el/la postulante será clasificada como No Admisible, culminando su participación en el proceso.

**ETAPA 1: Evaluación curricular, experiencia laboral y capacitación (15%).**

*Factor 1:* Presenta copia simple de Título Técnico Nivel Superior en Enfermería/ Técnico nivel Medio en Enfermería/ Auxiliar Paramédico en Enfermería

		Puntaje
<b>Estudios</b>	Posee título de Técnico en Enfermería, Nivel medio o Superior o Auxiliar paramédico.	10
	No posee título de Técnico en Enfermería, Nivel medio o Superior Auxiliar paramédico.	0

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de **10 puntos**.

*Factor 2:* Experiencia Técnica en Unidades de Paciente Crítico en sector público y/o privado.

		Puntaje
<b>Experiencia laboral clínica y en Unidad de Paciente Crítico en establecimientos Públicos o Privados.</b>	Posee experiencia como Técnico Nivel Superior en Unidades de Paciente Crítico de 3 o más años en entidades públicas o privadas. / Posee experiencia como Técnico Nivel Medio en Enfermería o Auxiliar Paramédico superior a 5 años en Unidades de Paciente Crítico en entidades públicas o privadas.	10
	Posee experiencia como Técnico Nivel Superior en el ámbito Clínico desde 3 años, de los cuales al menos 2 corresponden a experiencia en Unidades de Paciente Crítico en entidades públicas o privadas / Experiencia como Técnico Nivel Medio en Enfermería o Auxiliar Paramédico superior a 5 años, de los cuales al menos 3 años corresponden a experiencia en Unidades de Paciente Crítico en entidades públicas o privadas.	7
	Posee experiencia como Técnico Nivel Superior en el ámbito Clínico desde 3 años, de los cuales al menos 1 año corresponde a experiencia en Unidades de Paciente Crítico en entidades públicas o privadas/ Experiencia como Técnico Nivel Medio en Enfermería o Auxiliar Paramédico superior a 5 años, de los cuales al menos 2 años corresponde a experiencia en Unidades de Paciente Crítico en entidades públicas o privadas.	<b>4</b>



	Experiencia como Técnico Nivel Superior inferior a 3 años en el ámbito Clínico, y/o con experiencia inferior a 1 año en Unidades de Paciente Crítico en entidades públicas o privadas / Experiencia como Técnico Nivel Medio en Enfermería o Auxiliar Paramédico inferior a 5 años, y/o con experiencia inferior a 2 años en Unidades de Paciente Crítico en entidades públicas o privadas.	0
--	---	---

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de **4 puntos**.

### Factor 3: Capacitación Certificada

		Puntaje
<b>Capacitación pertinente al cargo (En relación al punto 6.4)</b>	Posee diplomado o formación de postgrado pertinente al área de desempeño o cuenta con más de 100 horas de capacitación pertinentes al cargo.	10
	Posee entre 70 Y 99 horas de capacitación pertinentes al cargo.	7
	Posee 40 Y 69 horas de capacitación pertinentes al cargo.	4
	Posee menos de 40 horas de capacitación.	<b>0</b>

\*Cantidad de horas mínimas.

En este factor se considerarán todas las actividades de capacitación en materias pertinentes al cargo, debidamente aprobadas. Para estos efectos, sólo se validarán certificados de aprobación, no de participación.

Deberán estar efectivamente certificadas por el Establecimiento respectivo, por una entidad educacional reconocida por el Ministerio de Educación o por algún Centro de Capacitación u oferente reconocido por SENCE. Se considerarán las horas pedagógicas de Capacitación realizadas.

Aquellos certificados que no indiquen o especifique las horas de capacitación no serán considerados en la evaluación.

El puntaje mínimo de aprobación para aprobar este factor es de **0 puntos**.

El Puntaje mínimo de aprobación para esta etapa será de **14 puntos**.

## ETAPA 2: Evaluación Técnica (20%)

### Factor 4: Prueba de conocimientos técnicos

**Puntaje**

<b>Prueba Técnica</b>	Nota entre 6.6 y 7.0	10
	Nota entre 6.0 y 6.5	7
	Nota entre 5.5 y 5.9	5
	Nota entre 5.0 y 5.4	<b>3</b>
	Nota inferior a 5.0	0

Esta etapa consiste en la aplicación de una prueba escrita en donde se evaluarán conocimientos técnicos propios del área a desempeñar. Se hará envío de un temario a las personas postulantes que avancen a esta etapa.

Tras realizar esta etapa y una vez que el/la coordinador/a haya notificado a postulantes si continúan o no en el proceso, los postulantes contarán con tres días hábiles para solicitar revisión de la evaluación, la cual será programada una vez finalice este periodo. Esta será la única instancia en la que postulantes podrán revisar documento, respuestas y corrección, teniendo la posibilidad de manifestar disconformidad en relación a preguntas y respuestas correctas, existiendo la posibilidad de re evaluación por referente técnico, si corresponde.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **3 puntos**.

### ETAPA 3: Adecuación Psicolaboral al cargo (30%).

Factor 5: Adecuación Psicolaboral al cargo

		<b>Puntaje</b>
<b>Adecuación Psicolaboral al cargo</b>	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable para el cargo.	10
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como Recomendable con observaciones para el cargo.	<b>5</b>
	La entrevista por competencias y batería de pruebas psicolaborales lo definen como No Recomendable para el cargo.	0

Estos resultados serán reservados y no podrán ser divulgados por la Comisión de Selección, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación. Las evaluaciones serán realizadas por Psicólogo Laboral del Hospital.

Los resultados de esta Evaluación tendrán una vigencia de 6 meses a contar del día que se realice, por lo cual pueden ser utilizados en caso de postular a otro proceso de oposición de antecedentes en el Hospital durante el plazo antes mencionado. Así mismo, en el caso de que el postulante haya

participado en un proceso de oposición de antecedentes con anterioridad, dentro de la cantidad de meses antes señalada, se utilizará dicho resultado para el presente proceso.

Estos resultados serán reservados y no podrán ser divulgados por la Comisión de Selección, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación. Las evaluaciones serán realizadas por un/a Psicólogo/a Laboral de la Unidad de Desarrollo Organizacional.

Será el/a psicólogo/a evaluador/a quien determinará la modalidad de esta etapa, según el perfil, cantidad de interesados/as y recursos disponibles. Dicha modalidad deberá ser informada a los/as postulantes al momento de ser citados/as a participar de la instancia.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **5 puntos**.

#### ETAPA 4: Entrevista de Comisión de Selección (35%)

##### Factor 6: Evaluación de Comisión de Selección

Esta etapa consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por la Comisión de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar la adecuación de acuerdo al perfil del cargo. Se exploran aspectos como la motivación, valores, actitudes, experiencia laboral, conocimientos aplicados, entre otras temáticas atingentes.

	Puntaje	
<b>Evaluación adecuación específicas para el cargo</b>	Presenta especiales habilidades y aspectos requeridas para el cargo (Nota entre 6.6 y 7.0)	10
	Presenta varias habilidades y aspectos requeridas para el cargo (Nota entre 6.0 y 6.5)	7
	Presenta algunas habilidades y aspectos requeridas para el cargo (Nota entre 5.5 y 5.9)	5
	Presenta mínimas habilidades y aspectos requeridas para el cargo (Nota entre 5.0 y 5.4)	<b>3</b>
	No presenta habilidades, ni aspectos requeridas para el cargo (Nota inferior a 5)	0

##### Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas con voz y voto, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 1 y 7 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes.

El Puntaje mínimo de aprobación en esta etapa será de **3 puntos**.

---

## 10. PORCENTAJE CUMPLIMIENTO MINIMO POSTULANTE IDÓNEO

Para ser considerado como postulante idóneo, el (la) postulante deberá obtener un puntaje final igual o superior al 60% de cumplimiento de los factores evaluados. De lo contrario, quedará fuera del proceso de selección, dependiendo de lo que acuerde la Comisión de Selección.

## 11. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño aprobado de la pauta será presentado junto al Acta de la primera reunión de la Comisión de Selección, considerándose este como el acuerdo tomado por la misma para llevar a cabo este proceso específico.

## 12. DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, la Coordinadora del Proceso de R&S informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico o llamado telefónico, de acuerdo a los antecedentes señalados en su Curriculum. Una vez terminado el proceso, los postulantes podrán reclamar los antecedentes entregados dentro del **plazo de un mes**. Posterior a ello serán eliminados.

## 13. ETAPA FINAL

Finalizado el trabajo del Comité de Selección éste procederá a enviar al Director/a del Hospital San Martín de Quillota los resultados del proceso y hará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo, pudiendo decidir por algún/os postulante/s propuesto/s o declarar desierto el proceso, de acuerdo a su superior resolución. Así también, podrá entrevistar a los candidatos idóneos si lo considera pertinente para su decisión. El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de candidatos idóneos, entendiéndose por éstos aquellos candidatos(as) que no cumplan con el perfil y/o requisitos establecidos.

En el caso de que un postulante quede seleccionado, este estará tres meses en periodo de prueba, en los cuales se evaluará si efectivamente se adecúa al perfil del cargo. Una vez pasado ese periodo la jefatura si lo considera pertinente determinará si se debe realizar la contratación anual o si solicitará una prórroga del periodo de evaluación, el cual puede extenderse hasta 3 meses. Independiente de la decisión, la jefatura directa será la responsable de notificar a la Unidad de Personal cómo proceder una vez transcurridos **dos meses de prueba**.

En la situación de que el/la postulante seleccionado/a no acepte carta de oferta enviada por Coordinador/a del proceso, y existan otros postulantes que cuenten con el puntaje para ser considerados idóneos, se propondrá que la siguiente persona con mayor puntaje ocupe la vacante.

---

En caso de que el Hospital presente la necesidad de proveer un cargo de perfil y características similares a las de este proceso, podrá escoger de la nómina de postulantes idóneos a aquel que se adecúe de mejor manera al perfil de cargo, sin necesidad de realizar un nuevo concurso, pues la idoneidad del evaluado tendrá una validez de 6 meses a contar de la fecha de finalización del proceso de selección.